

**PERAN MODUL “THE SIGNIFICANCY OF PERSONAL RESOURCES AT WORK”  
TERHADAP KETERIKATAN KERJA PADA PEGAWAI PETERNAKAN X**

**Evi Yemima Koentjoro**

Magister Profesi/Psikologi

[e\\_vi\\_blue@yahoo.co.id](mailto:evi_blue@yahoo.co.id)

**Abstrak** - Penelitian ini bertujuan untuk merancang modul *personal resources* yang digunakan sebagai intervensi sesuai dengan kebutuhan keterikatan kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan adanya efektifitas modul intervensi *personal resources* dengan keterikatan kerja. Modul intervensi *personal resources* terdiri dari optimisme, self efficacy, resilience, self esteem, makna kerja, ocb, hope yang diujikan melalui pakar, kemudian disosialisasikan kepada *General Manager* dan *Human Resources Development* pada perusahaan tersebut. Pada saat sosialisasi, dilakukan evaluasi penerapan modul terhadap keterikatan kerja. Pihak perusahaan setuju bahwa modul yang dibuat oleh peneliti aplikatif dan memberikan kontribusi untuk perusahaan, didukung dari hasil evaluasi yang berada pada kategori sangat baik dan hasil wawancara. Implikasi modul dapat diterapkan langsung kepada headflock dan technical service sebagai partisipan dengan dukungan dari atasan maupun pihak *Human Resources Development*.

**Kata Kunci:** Keterikatan Kerja, *Personal Resources*, Modul, Pegawai *head flock* dan *technical service*

**Roles Module "The Significance Of Personal Resources At Work" To  
Work engagement At Farm Employee X, Thesis, Program Studi  
Magister Psikologi Profesi**

**Evi Yemima Koentjoro**

Magister Profesi/Psikologi

[e\\_vi\\_blue@yahoo.co.id](mailto:e_vi_blue@yahoo.co.id)

**Abstract** - The purpose of this research is to build personal resources module based on the work engagement. The results showed the effectiveness of the intervention module "personal resources" with the work engagement. Personal resources module consists of the optimism, self-efficacy, resilience, self-esteem, the meaning of the occupation, OCB, hope are tested by an expert, then is socialised by the General Manager and Human Resources Development team. The company agrees that the modules that been created by the author are applicative and giving the contribution to the company.

**Keywords:** *Work Engagement, Personal Resources, Module, Head flock and technical service level*

## **PENDAHULUAN**

Banyak penelitian telah mencoba untuk mengidentifikasi keterikatan kerja (*work engagement*). Keterikatan kerja adalah kondisi mental yang positif dirasakan oleh pegawai sehingga menimbulkan adanya kepuasan diri yang berhubungan dengan pekerjaan. Pegawai bersedia dan mampu untuk berinvestasi diri sepenuhnya dalam peran mereka, yang proaktif dan berkomitmen untuk standar kinerja yang berkualitas tinggi. Hal ini sesuai dengan keinginan perusahaan yang membutuhkan pegawai untuk terlibat dengan pekerjaan mereka (Bakker & Leiter, 2010).

Perusahaan mengharapkan pegawai memiliki semangat besar sebagai salah satu cerminan kesiapan untuk menunjukkan upaya seseorang dalam bekerja. Hal ini disebut dengan *vigor*. Kondisi lainnya yang diharapkan oleh perusahaan adalah adanya keterlibatan secara psikologis yang kuat melalui antusiasme, inspirasi, kebanggaan dan tantangan (Schaufeliet al. 2002, p. 74). Hal ini disebut dengan *dedication*. Melalui harapan dari perusahaan ini, dengan menekankan adanya konsentrasi yang total dari seorang pegawai pada pekerjaan yang dilakukan akan memunculkan adanya kepedulian dengan kondisi dari pekerjaan yang dilakukan. Hal ini disebut dengan *absorption*. Artinya seseorang benar - benar tenggelam dalam pekerjaan, tanpa memperhitungkan waktu sehingga sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaannya.

Baik itu *vigor*, *dedication*, maupun *absorption* yang tergabung dalam keterikatan kerja sangat penting dimiliki tidak hanya untuk keuntungan bagi perusahaan, namun bagi pegawai itu sendiri. Keuntungan bagi perusahaan merupakan suatu harapan yang disampaikan oleh perusahaan akan berguna untuk jalannya operasional maupun strategis dalam kelancaran usaha. Pegawai akan menghasilkan kontribusi di luar standard yang diminta. Peran serta yang aktif dari pegawai inilah membuktikan bahwa keterikatan kerja sangat penting bagi jalannya bisnis suatu perusahaan (Bakker & Demeroutti, 2007)

Pegawai yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi akan mencari hal baru dan menyampaikan ide-ide inovatif sehingga merasa berkembang

untuk meningkatkan efektivitas organisasi mereka dalam hal belajar. Tidak hanya individu yang merasakan adanya pengembangan, tetapi organisasi juga merasakan adanya keuntungan dari pengembangan individu. Kondisi ini didukung juga dalam temuan penelitian berdasarkan jurnal *Kim (2014)* yang menyatakan bahwa pegawai yang terlibat aktif dalam organisasi membentuk elemen kunci dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pada kondisi kenyataan, harapan dari perusahaan ini masih belum signifikan dengan data pada tahun 2016. Berdasarkan *trend topic HR 2016* yaitu terkait *engagement* (<http://www.forbes.com>). Topik keterikatan kerja banyak terjadi dalam perusahaan di era globalisasi ini. Hasil survey *work engagement* yang terjadi dalam industri mengalami penurunan secara terus menerus. Beberapa studi mengenai *engagement* memberikan gambaran bahwa *engagement* pegawai di dunia saat ini masih sangat tidak menggemblirakan. Hal ini dikarenakan adanya krisis pegawai yang kurang memiliki keterikatan kerja. Keterikatan kerja masih dipandang bukanlah hal yang utama dalam mendukung pencapaian target perusahaan, karena yang terpenting adalah target penjualan.

Berdasarkan data tersebut, diketahui bahwa kesadaran perusahaan masih minim karena memandang *engagement* bukanlah hal yang penting untuk dibahas. Masih banyak perusahaan - perusahaan di dunia yang belum memberi perhatian lebih pada *work engagement* meskipun *work engagement* sangat memberikan manfaat bagi perusahaan.

Kondisi keterikatan kerja yang diteliti pada perusahaan PT. X, bergerak di bidang pemeliharaan ayam petelur dari periode starter sampai periode grower (pullet)

Perusahaan harus dengan cermat memperhatikan kondisi ayam agar tidak terlewat dari umur yang diharapkan untuk dijual. Perusahaan harus juga mengontrol seluruh pegawainya agar memiliki kompetensi yang sama dalam hal mengelola ayam. Lokasi peternakan yang beragam, yaitu di kota Kediri, Gresik, Lamongan, Malang dan Magetan tidak boleh dijadikan alasan tidak mencapai target karena tidak memiliki sumber daya manusia yang cukup. Oleh karena itu, perusahaan mengharapkan setiap pegawai

memiliki keterikatan kerja untuk mendukung pencapaian target perusahaan. Harapannya dengan adanya keterikatan kerja membuat kinerja menjadi optimal seperti kualitas pelayanan yang dirasakan oleh pelanggan, kinerja yang lebih baik pada unit organisasi, loyalitas pelanggan, keuntungan, dan produktivitas (Bakker dan Demerouti, 2007; Salanova et al. 2005).

Dari data tersebut maka dilakukan wawancara juga dengan beberapa pegawai dari level *headflock* dan *technical service*. Level *headflock* memiliki bawahan yaitu vaksinator dan admin, dan level *technical service* juga memiliki bawahan yaitu *headflock*. Peran ganda dijalankan oleh kedua jabatan ini yaitu sebagai pemimpin maupun bawahan.

Dari 5 orang level *headflock* dan 7 orang level *technical service*, masih adanya pegawai yang mengalami *lack of engagement*, artinya menunjukkan kurangnya semangat kerja, dedikasi dan absorption, sehingga disimpulkan masih adanya kesenjangan keterikatan kerja pada pegawai. Pada kondisi *vigor*, pegawai masih kurang bersemangat dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan sehari-sehari, dan cenderung menanyakan kepada atasan untuk meminta adanya solusi. Bahkan tugas dan tanggungjawab sebagai seseorang yang seharusnya memiliki semangat untuk mengambil tindakan preventif, ataupun solusi sesuai kewenangan masing-masing jabatan, masih belum sesuai dengan pekerjaan yang seharusnya dilakukan.

Sebagai seorang *headflock* dan *technical service* tugas dan tanggungjawab pekerjaan lebih terkait dengan koordinasi kedatangan bibit untuk pakan ternak. Bibit untuk pakan ternak tidak boleh sampai terlambat, karena pekerjaan yang dilakukan berhubungan dengan konsumsi untuk ayam. Namun, pada kenyataannya kondisi yang terjadi selama ini, kedatangan bibit untuk pakan ternak menunggu terlalu lama. Hal lainnya mengenai tempat makan untuk pakan ternak juga banyak yang tidak dicuci dan tumpah, pengisian recording (catatan) harian yang dilakukan oleh vaksinator masih belum tertib, serta bobot ayam tidak sesuai standard.

Apabila kondisi ini dibiarkan secara terus menerus akan menyebabkan adanya kematian. Toleransi kematian adalah 2 persen dari

total ayam yang ada. Apabila ada kematian lebih dari 5%, para pegawai yang dilapangan wajib memberikan info kepada atasannya.

Pada kondisi *dedication*, ketika diberikan tugas dan tanggungjawab tambahan, pegawai cenderung memilih untuk mengerjakan tugas sehari-hari dan tidak mengerjakan tugas tambahan, meskipun tugas tersebut merupakan hal yang diketahui oleh pegawai bersifat mendesak untuk dilakukan. Selain itu, pegawai cenderung menanyakan kepada atasan mengenai tugas mana yang harus dilakukan lebih dulu. Kurangnya keterikatan kerja pada aspek fokus dalam bekerja sehingga mudah teralihkan. Kondisi fokus pada pekerjaan dan tidak mudah teralihkan masuk pada tahapan *absorption*. Kondisi kenyataan masih ditunjukkan melalui pegawai yang memilih melakukan aktivitas lain (mudah teralihkan) pada saat jam bekerja.

Kondisi masih kurangnya keterikatan kerja pada pegawai akan membuat perusahaan akan meningkat dalam hal *turnover*, komitmen yang rendah pada pegawai, dan kinerja yang menurun (Schaufeli & Bakker, 2004). Artinya, baik perusahaan maupun pegawai juga mengalami kerugian.

Keterikatan kerja perlu diteliti secara mendalam kepada pegawai di PT.X. Peneliti perlu melakukan pengukuran sebelum dilakukan intervensi yang tepat, dengan melakukan asesmen terlebih dahulu terkait faktor-faktor yang membuat pegawai mengalami keterikatan kerja.

Pengembangan model JD-R teori menghadirkan adanya *personal resources* atau adanya sumber daya personal sebagai sarana pendukung mencapai keterikatan kerja. Artinya, karakteristik dari dalam individu sendiri akan membentuk seseorang untuk dapat menghadapi tantangan dalam bekerja. Apabila dikaitkan antara hasil wawancara dengan JDR teori yang telah dijelaskan di atas, maka ditemukan dua hal yang menjadi prediktor keterikatan kerja yaitu sumber daya kerja dan sumber daya pribadi. Kurangnya keterikatan kerja yang nampak, pada *job resources* lebih menekankan pada komunikasi dan dukungan dari atasan. Oleh karena itu, pada kenyataannya hal ini bukanlah terkait dengan sistem, prosedur pencatatan recording, alur proses, dan tugas dan tanggungjawab sudah tersedia di perusahaan. Namun permasalahan lebih menekankan pada

sumber daya pribadi. Meskipun sumber daya kerja menjadi hal yang juga perlu dilakukan sebagai unsur yang dapat meningkatkan keterikatan kerja, seperti dukungan dari atasan, umpan balik kinerja, dan sistem penggajian (Bakker & Demerouti, 2007). Intervensi *personal resources* akan membuat pegawai termotivasi dengan pekerjaan yang dilakukan, sehingga berdampak pada keterikatan kerja.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini akan menggunakan modul yang membahas sumber daya pribadi sebagai faktor yang dapat meningkatkan keterikatan kerja. Dalam rangka mencapai penelitian yang lebih mendalam maka peneliti menggunakan metode kualitatif yang dipilih adalah studi kasus. Pada studi kasus akan dijelaskan lebih lanjut melalui proses analisa yang akan dilakukan mengapa *work engagement* perlu ditingkatkan dan bagaimana meningkatkan *work engagement*. Metode pengumpulan data utama yang digunakan adalah wawancara, observasi, data pegawai seperti lama kerja partisipan, jenis kelamin partisipan, dan jabatan dari partisipan

#### **METODE PENELITIAN**

Peneliti menggunakan data kuantitatif melalui kuisioner *work engagement*. Data hasil kuisioner dianalisis menggunakan standard kemudian dikategorisasikan berdasarkan kriteria  $\geq 75$  maka dipertahankan, dan  $< 75$  perlu ditingkatkan. Pengujian validitas menggunakan *judgment ahli*. Setelah mengetahui kondisi yang terjadi dalam diri pegawai serta kebutuhan pegawai, maka akan mulai dianalisa hasil wawancara yang sudah dilakukan. Metode deskriptif menjelaskan data-data yang ditemukan di lapangan akan menunjang interpretasi penelitian. Artinya, peneliti menggunakan metode deskriptif untuk menjelaskan, dan menarik kesimpulan dari partisipan berdasarkan pola-pola jawaban partisipan. Penyajian data yang dilakukan dengan membuat tabel kategorisasi dari masing-masing jawaban pada partisipan. Melalui penjelasan kategorisasi tersebut akan diperoleh kesimpulan yang mendukung data analisa kuantitatif. Setelah mengetahui kondisi yang terjadi dalam diri pegawai serta kebutuhan pegawai, maka akan mulai dirancang materi yang sesuai

dengan kebutuhan sehingga dapat meningkatkan ataupun mempertahankan keterikatan kerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil asesmen, diketahui bahwa terdapat permasalahan dalam aspek keterikatan kerja pada pegawai peternakan level *headflock* dan *technical service*. Permasalahan ini nampak pada hasil kuantitatif, dari 12 partisipan, sebanyak 8 partisipan masuk dalam kategori yang masih perlu ditingkatkan dalam hal keterikatan kerja. Sedangkan 4 partisipan lainnya masuk dalam kategori keterikatan kerja yang harus dipertahankan.

Tabel 1 . Data asesmen keterikatan kerja

NO	NAMA	JABATAN	PRESENTASE	KATEGORI
1	A	TS	74.07%	<i>Ditingkatkan</i>
2	B	TS	66.67%	<i>Ditingkatkan</i>
3	C	TS	77.78%	<i>Dipertahankan</i>
4	D	HF	88.89%	<i>Dipertahankan</i>
5	E	HF	74.07%	<i>Ditingkatkan</i>
6	F	HF	74.07%	<i>Ditingkatkan</i>
7	G	TS	88.89%	<i>Dipertahankan</i>
8	H	TS	66.67%	<i>Ditingkatkan</i>
9	I	HF	70.37%	<i>Ditingkatkan</i>
10	J	TS	70.37%	<i>Ditingkatkan</i>
11	K	TS	62.96%	<i>Ditingkatkan</i>
12	L	HF	88.89%	<i>Dipertahankan</i>

Naik turunnya skor keterikatan kerja pegawai dipengaruhi oleh job resources (sumber daya kerja) dan sumber daya pribadi (personal resources). Konsep ini dijelaskan dalam JDR Model, dengan menjelaskan bahwa sumber daya kerja dapat diperoleh melalui adanya dukungan dari atasan, *feedback*, kejelasan *job desc*, dan sebagainya. Berbeda dengan sumber daya pribadi yang diperoleh dan dikembangkan dari dalam diri pegawai. Hal yang penting dalam meningkatkan keterikatan kerja adalah kondisi yang berasal dari internal individu. Dengan demikian, setiap individu dapat secara mandiri dan terus-menerus mencapai keterikatan



kerja. Adapun sumber daya pribadi, seperti makna kerja, resiliensi, optimisme dan sebagainya.

Fokus dalam penelitian lebih mengutamakan modul *personal resources*, hal ini dikarenakan melalui modul *personal resources* dengan waktu yang tidak terikat akan dapat membantu pegawai meningkatkan keterikatan kerja. Kondisi lokasi yang beragam baik level *headflock* maupun *technical service*, akan membuat modul ini sangat bermanfaat. Pegawai akan secara mandiri mengembangkan dirinya melalui panduan dalam modul. Peneliti akan membuat modul terkait dengan *personal resources* untuk meningkatkan kemampuan dalam diri pegawai secara pribadi, sehingga adanya faktor eksternal seperti pada *job resources* yaitu *supervisory coaching* dapat diatasi melalui tindakan proaktif dan semangat yang dimiliki oleh pegawai.

Pada sumber daya pribadi, makna kerja adalah alat yang digunakan oleh seseorang untuk membuat adanya stabilitas dalam hidup, Seseorang akan berusaha memenuhi kebutuhannya dengan berbagai cara. Cara yang dilakukan beragam, sebagai hasil dari makna kerja yang dimiliki seseorang misalnya mencari uang, karir, ataupun menyenangkan pekerjaan yang dilakukan. *Hope* atau harapan didefinisikan sebagai proses yang terdiri dari energi maupun cara untuk mendapatkan tujuan-tujuan tersebut. Keyakinan diri/ *self efficacy* membahas tentang keyakinan atau kepercayaan individu mengenai kemampuan dirinya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Optimisme merupakan sejauhmana seseorang cenderung mengharapkan hasil yang baik dibandingkan yang buruk. Harga diri menggambarkan sejauhmana individu tersebut menilai dirinya sebagai orang yang memiliki keberartian, berharga, dan kompeten. Resiliensi atau disebut dengan ketahanan adalah kemampuan untuk bertahan dan berkembang dalam menghadapi paparan situasi yang merugikan, proses dinamis. Seseorang yang menampilkan keberanian dan kemampuan beradaptasi di tengah kesulitan. Ia mampu untuk mengidentifikasi sumber stres, menilai kapasitas

seseorang untuk melakukan tindakan, dan memecahkan masalah secara efektif. Peran Ekstra yang luar biasa termasuk dalam pemahaman mengenai *organizational citizenship behavior*. Optimal untuk mengajak seseorang agar bertindak bukan berdasarkan instruksi, namun secara mandiri akan mengembangkan dirinya.

Individu yang memiliki sumberdaya pribadi akan merespon faktor-faktor lingkungan secara positif sehingga membentuk perilaku keterikatan kerja. Semakin tinggi sumber daya pribadi seseorang, maka semakin tinggi keterikatan kerja sebagai kondisi perasaan perasaan positif, pemikiran positif dengan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki dari pegawai.

Personal resources atau sumber-sumber pribadi merupakan komponen diri yang positif dan terkait dengan sense individual untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan selalu tetap berusaha untuk mencapai suatu kesuksesan dalam bekerja (Bakker & Demerouti, 2008). Sumber-sumber pribadi yang positif ini akan menentukan adanya penetapan tujuan, motivasi diri, kualitas kinerja, kepuasan kehidupan pribadi dan pekerjaan, serta hasil-hasil lain yang diinginkan (Bakker & Demerouti, 2007). Kahn (1990) menyatakan bahwa kondisi psikologis penting untuk mempengaruhi keterikatan kerja pegawai.

**Tabel 2. Penjelasan isi materi modul dan hasil TNA**

Sesi	Hasil TNA	Gambaran Materi	Teori	Tujuan
<b>Terikat dalam pekerjaan</b>	Pegawai masih kurang bersemangat dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan sehari-sehari, dan cenderung menanyakan kepada atasan untuk meminta adanya solusi. Pegawai masih kurang menunjukkan semangat, dedikasi dan penghayatan dalam bekerja	Pada sesi ini peserta akan diajak memahami keterikatan kerja dalam dirinya masing-masing dan faktor-faktor yang membuat seseorang dapat terikat dalam pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anitha J. (2014)</li> <li>- Bakker, dkk (2008)</li> <li>- Bakker &amp; Leitter (2010)</li> <li>- Mohammed Yasin Ghadi Mario Fernando Peter Caputi. (2013).</li> <li>- Scaufeli, W.B. &amp; Bakker. A.B. (2010)</li> <li>- Soyon. (2015)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Untuk memberikan pemahaman definisi keterikatan kerja dalam diri pegawai</li> <li>2. Untuk memberikan pemahaman aspek keterikatan kerja dalam diri pegawai</li> <li>3. Untuk memberikan pemahaman faktor keterikatan kerja dalam diri pegawai</li> <li>4. Untuk memberikan pemahaman manfaat keterikatan kerja dalam diri pegawai</li> <li>5. Untuk menumbuhkan kesadaran tentang pentingnya keterikatan kerja dalam diri seorang pegawai.</li> </ol>
<b>Hidup yang bermakna</b>	Peserta masih menilai bahwa dirinya bekerja karena kebutuhan uang, sehingga nampak dalam perilaku nyata bahwa kontribusi lebih terhadap ide/perbaikan/pengambilan keputusan masih belum secara signifikan mengatasi permasalahan. Berdasarkan hasil analisa kebutuhan, pesertajuga masih belum paham	Kebutuhan manusia seperti sandang, pangan, dan papan akan dapat terpenuhi jika seseorang mempunyai uang. Maka tidak heran jika ada sebagian orang beranggapan bahwa uang adalah segala-galanya dalam kehidupan mereka. Dengan uang seseorang bisa memiliki apa saja yang diinginkan. Pada bagian sesi pertama ini akan disajikan beberapa tokoh kemudian peserta diminta memilih tokoh yang sesuai dengan karakteristiknya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wrzesniewski, Dutton dan Debebe (2003),</li> <li>- Steger, dkk (2012)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Untuk memberikan pemahaman definisi makna kerja dalam diri pegawai</li> <li>2. Untuk memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor yang membentuk makna kerja</li> <li>3. Untuk memberikan pemahaman mengenai aspek makna kerja</li> <li>4. Untuk memberikan pemahaman bagi pegawai mengenai pentingnya makna kerja</li> <li>5. Untuk membuat pegawai dapat mengidentifikasi makna kerja dalam dirinya sendiri</li> <li>6. Untuk menumbuhkan kesadaran mengenai cara yang dapat dilakukan dalam membangun makna kerja yang tepat</li> </ol> <p>-</p>

Sesi	Hasil TNA	Gambaran Materi	Teori	Tujuan
	pentingnya makna kerja sebagai panggilan	Selanjutnya peserta akan diminta mengisi beberapa pertanyaan seputar makna kerja. Setelah mengetahui bawa makna kerja sebagai <i>calling</i> adalah hal yang penting untuk meningkatkan kinerja seseorang, maka pada sesi ini merupakan aplikasi dalam dunia pekerjaan sebagai <i>head flock/technical service</i>		
<b>Revolusi Harapan</b>	Kurangnya kemampuan untuk menyelaraskan antara usaha kepada tujuan membuktikan bahwa kurangnya harapan pada diri pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.	Harapan menjadi hal yang penting untuk mencapai tujuan. Peserta diajak memiliki kesadaran pentingnya harapan dengan langkah-langkah yang konkrit dalam mencapai tujuan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Baek-Kyoo Joo Doo Hun Lim Sewon Kim , (2016)</li> <li>- Luthans. (2007).</li> <li>- Snyder, dkk. (n.d).</li> <li>- Snyder, C. R., dkk. (1991)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Untuk memberikan pemahaman definisi <i>hope</i> dalam diri pegawai</li> <li>2. Untuk memberikan pemahaman mengenai <i>agency</i> dan <i>pathway</i></li> <li>3. Untuk memberikan pemahaman bagi pegawai mengenai pentingnya <i>hope</i></li> <li>4. Untuk membuat pegawai dapat mengidentifikasi <i>hope</i> dalam dirinya sendiri</li> </ol> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Untuk menumbuhkan kesadaran mengenai cara yang dapat dilakukan dalam membangun <i>hope</i> dalam dirinya yang tepat</li> </ul>
<b>Yakin Pasti Bisa</b>	Pegawai yang masih belum dapat dengan pasti/yakin dalam bertindak. Pegawai merasakan adanya keraguan dari dalam diri.	Pada sesi ini peserta akan mengidentifikasi dirinya dan penjelasan mengenai <i>self efficacy</i> , mulai dari definisi dan aspek. Setiap orang memiliki <i>self efficacy</i> yang tinggi, dan ada yang rendah. Pada sesi ini	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Lunenburg (2011)</li> <li>- Mache, dkk (2012)</li> <li>- Richa C, dkk. (2012)</li> <li>- Schwarzer, R., &amp; Jerusalem, M. (1995)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Untuk memberikan pemahaman definisi kerja dalam diri <i>self efficacy</i></li> <li>2. Untuk memberikan pemahaman mengenai aspek <i>self efficacy</i></li> <li>3. Untuk memberikan pemahaman bagi pegawai mengenai pentingnya <i>self efficacy</i> bagi dirinya sendiri</li> </ol>

Sesi	Hasil TNA	Gambaran Materi	Teori	Tujuan
		juga dijelaskan sumber-sumber yang dapat meningkatkan <i>self efficacy</i> hingga pentingnya <i>self efficacy</i> dalam diri		<ol style="list-style-type: none"> <li>4. Untuk membuat pegawai dapat mengidentifikasi <i>self efficacy</i> dalam dirinya sendiri</li> <li>5. Untuk menumbuhkan kesadaran mengenai cara yang dapat dilakukan dalam membangun <i>self efficacy</i> yang tepat</li> </ol>
<b>Teguh dalam optimisme yang realistis</b>	Pegawai masih belum berpikir positif dari setiap tindakan yang dapat dilakukan untuk mengatasi beberapa kendala di lapangan	Peserta diajak memahami optimisme yang realistis dan langkah-langkah yang dapat dicapai.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Baek-Kyoo Joo Doo Hun Lim Sewon Kim , (2016)</li> <li>- Johannes J. de Waal, dkk. (2013).</li> <li>- Kyle W, dkk. (2008)</li> <li>- Luthans. (2007)</li> <li>- Scheier, dkk. (1994)</li> <li>- Youssef. (2007).</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Untuk memberikan pemahaman definisi optimism dalam diri pegawai</li> <li>2. Untuk memberikan pemahaman mengenai ciri pegawai yang optimis</li> <li>3. Untuk memberikan pemahaman bagi pegawai mengenai pentingnya optimism</li> <li>4. Untuk membuat pegawai dapat mengidentifikasi optimisme dalam dirinya sendiri</li> </ol>
<b>Berharganya diri kita</b>	Sulitnya menunjukkan kontribusi maupun prestasi yang selama ini dihasilkan membuat pegawai kurang merasa bahwa dirinya berharga untuk perusahaan.	Peserta diajak menghargai dirinya sendiri dengan merujuk pada tujuan dan langkah-langkah konkrit yang dapat dilakukan, beserta dengan prestasi yang sudah pernah dilakukan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rosenberg, M. (1965)</li> <li>- Richard. (2016)</li> <li>- Branden. (2001)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Untuk memberikan pemahaman definisi <i>self esteem</i> dalam diri pegawai</li> <li>2. Untuk memberikan pemahaman mengenai perbedaan pegawai yang memiliki <i>self esteem</i> tinggi dan rendah</li> <li>3. Untuk memberikan pemahaman bagi pegawai mengenai pentingnya <i>self esteem</i></li> <li>4. Untuk membuat pegawai dapat mengidentifikasi <i>self efficacy</i> dalam dirinya sendiri</li> </ol>
<b>Tangguh dalam penderitaan</b>	Pegawai masih belum ada usaha secara nyata dalam melakukan	Pada sesi ini peserta akan mendapatkan pemahaman mengenai hal sulit memiliki	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Baek-Kyoo Joo Doo Hun Lim Sewon Kim , (2016)</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Untuk memberikan pemahaman definisi resiliensi dalam diri pegawai</li> <li>2. Untuk memberikan pemahaman mengenai</li> </ol>

Sesi	Hasil TNA	Gambaran Materi	Teori	Tujuan
	pencegahan. Pegawai masih kurang mengatasi dan meningkatkan dirinya untuk mengatasi permasalahan yang ada. Pegawai yang masih cenderung bergantung pada atasan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab	manfaat dalam diri sendiri. Dengan demikian, meskipun adanya keterbatasan dalam diri, seseorang akan terus menerus berusaha menyelesaikan masalah yang dihadapi hingga tuntas. Peserta juga akan mendapatkan pemahaman pentingnya ketahanan diri untuk mengatasi masalah-masalah yang dihadapi	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Johannes J. de Waal, dkk. (2013).</li> <li>- Luthans. (2007)</li> <li>- Siebert, dkk.</li> <li>- Wagnild &amp; Young (1990, dalam Wagnild, 1993).</li> <li>- Youssef. (2007).</li> </ul>	aspek resiliensi 3. Untuk memberikan pemahaman bagi pegawai mengenai pentingnya resiliensi 4. Untuk membuat pegawai dapat mengidentifikasi resiliensi dalam dirinya sendiri 5. Untuk menumbuhkan kesadaran mengenai cara yang dapat dilakukan dalam membangun resiliensi yang tepat -
<b>Peran ekstra yang luar biasa</b>	Pegawai masih cenderung bertindak hanya berdasarkan instruksi, namun belum secara mandiri akan mengembangkan dirinya	Pada sesi ini peserta akan diajak memahami peran ekstra di luar job desc yang dapat dilakukan. Dengan demikian peserta akan memahami detail pekerjaan yang dapat dilakukan dalam menjalankan peran ekstra	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dorothea. (2013)</li> <li>- Dr. Vivek Sharma, dkk. (2014)</li> <li>- Ellen, dkk. (2001).</li> <li>- Mihir. 2012</li> </ul>	1. Untuk memberikan pemahaman definisi OCB dalam diri pegawai 2. Untuk memberikan pemahaman mengenai aspek OCB 3. Untuk memberikan pemahaman bagi pegawai mengenai pentingnya OCB 4. Untuk membuat pegawai dapat mengidentifikasi OCB dalam dirinya sendiri 5. Untuk menumbuhkan kesadaran mengenai cara yang dapat dilakukan dalam membangun OCB
<b>Hasil Akhir Yang Sempurna</b>	Pegawai masih belum memahami hubungan sumber daya pribadi dengan keterikatan kerja	Keterkaitan antara sumber daya pribadi dengan keterikatan kerja dijelaskan kembali menjadi satu proses yang berkesinambungan	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anitha J. (2014)</li> <li>- Bakker, dkk (2008)</li> <li>- Bakker &amp; Leitter (2010)</li> <li>- Scheier, dkk. (1994).</li> <li>- Seligman. (2008)</li> </ul>	Pegawai memahami keterkaitan antara masing-masing sumber daya pribadi dengan keterikatan kerja

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa :

- a. Hasil asesmen menjawab kebutuhan dalam perusahaan karena data asesmen yang diberikan mampu menunjukkan secara detil presentase keterikatan kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja.
- b. Hasil intervensi yang dibuat sudah sesuai dalam menjawab kebutuhan dalam perusahaan untuk meningkatkan keterikatan kerja. Berdasarkan sosialisasi modul yang berisikan topik keterikatan kerja, kemudian *meaning of work, hope, self efficacy, optimism, self esteem, resiliency, organizational citizenship behavior*, dan keterkaitan dari sumber daya pribadi dengan keterikatan kerja telah dibuat dan dilakukan evaluasi kepada satu orang pakar yang ahli dalam keterikatan kerja, kemudian dilakukan sosialisasi pada General Manager dan HRD perusahaan tersebut.

Berikut ini beberapa saran untuk penelitian berikutnya sebagai bentuk refleksi yang telah dilakukan oleh peneliti.

1. Saran bagi penelitian selanjutnya :
  - a. Apabila menggunakan penelitian terkait keterikatan kerja di tempat yang sama, diharapkan dapat dilakukan training untuk personal HRD melakukan secara mandiri dalam menjalankan modul kepada para pegawai. Dengan demikian, HRD dapat secara konkrit mengetahui langkah-langkah yang harus dilakukan kepada para pegawai.
  - b. Pada penelitian selanjutnya, dengan membuat rancangan modul diharapkan agar sosialisasi modul kepada partisipan dapat dilakukan sebagai bentuk feedback terhadap modul yang sudah dibuat oleh peneliti.
2. Saran bagi organisasi
  - a. Peran atasan adalah hal yang penting untuk meningkatkan sumber daya pribadi pegawai. Dengan demikian, melalui modul ini

diharapkan atasan dapat melakukan monitoring kepada pegawai berdasarkan modul yang sudah dibuat.

- b. Program-program yang dapat meningkatkan keterikatan kerja menjadi hal yang penting untuk diadakan untuk meningkatkan keterikatan kerja, contohnya pemberian pin kepada area yang menghasilkan tingkat penjualan tertinggi.
- c. Memperhatikan kebijakan-kebijakan perusahaan yang dapat membuat rendahnya keterikatan kerja para pegawai

**c. Saran bagi profesi psikologi**

- a. Latihan kasus, maupun kuisioner dalam modul ini dapat disesuaikan dengan kondisi permasalahan di masing-masing perusahaan
- b. Menambah variabel lain, seperti variabel job resources dapat menjadi data pelengkap untuk meningkatkan keterikatan kerja



#### DAFTAR PUSTAKA

- Anitha J. (2014). *Determinants of employee engagement and their impact on employee performance*. International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 63 Iss 3 pp. 308 – 323
- Arnold B. Bakker Evangelia Demerouti. (2009), "The crossover of work engagement between working couples", Journal of Managerial Psychology, Vol. 24 Iss 3 pp. 220 – 23.
- Arnold Bakker (n.d). *Online*. Diambil pada tanggal 2 Febuari 2016 dari <http://www.arnoldbakker.com/workengagement.php>
- Arnold Bakker (n.d). Diambil pada 15 April 2016 dari [http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles\\_arnold\\_bakker\\_87.pdf](http://www.beanmanaged.com/doc/pdf/arnoldbakker/articles/articles_arnold_bakker_87.pdf)
- Baek-Kyoo Joo Doo Hun Lim Sewon Kim , (2016), *Enhancing work engagement: the roles of psychological capital, authentic leadership, and work empowerment*. Leadership & Organization Development Journal, Vol. 37 Iss 8 pp
- Bakker, dkk (2008). *Towards a model of work engagement*. Career Development International Vol 13 (3)
- Bakker & Leitter (2010). *Work Engagement: Introduction. A Handbook of essential theory and research*. In Bakker & Leitter. New York : Psychology Press
- Bayrami, dkk. (2012). *The role of positive and negative affectivity, optimism, pessimism, and information processing styles in student psychological adjustment*. Procedia-Social and behavioral science Vo. 46
- Branden. (2001). *Kiat jitu meningkatkan harga diri*. Jakarta : Delapralasa
- Burns, R. B. (1993). *Konsep Diri : teori, pengukuran, perkembangan, dan perilaku*. Jakarta : Arcan
- Daria Sarti. (2014). *Leadership styles to engage employees: evidence from human service organizations in Italy*. Journal of Workplace Learning, Vol. 26 Iss 3/4 pp. 202 – 216
- Dorothea. (2013). *The Relationship between Employee Engagement, Organizational Citizenship Behavior, and Counterproductive Work Behavior*. Journal of Business Administration Vol.4 No. 2

- Dr. Vivek Sharma, dkk. (2014). *A Scale for Measuring Organizational Citizenship Behavior in Manufacturing Sector*. Pacific Business Review International Volume 6, Issue 8
- Dulebohn, James, dkk. 2012. *Meta-Analysis of Antecedents and Consequences of Leader-Member Exchange: Integrating the Past With an Eye Toward the Future*: Journal of Management Vol 38 No. 6
- Ellen, dkk. (2001). Effects of Perceived Discrimination on Job Satisfaction, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, and Grievances. HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT QUARTERLY, vol. 12, no. 1
- Fabian. O. (2013). *Linking organizational trust with employee engagement: the role of psychological empowerment*. Emerald Journal
- Gallup (n,d). Online. Diambil pada tanggal 2 Februari 2016 diambil dari [http://www.gallup.com/businessjournal/182087/companies-maximizing-workforces.aspx?utm\\_source=EMPLOYEE\\_ENGAGEMENT&utm\\_medium=topic&utm\\_campaign=tiles](http://www.gallup.com/businessjournal/182087/companies-maximizing-workforces.aspx?utm_source=EMPLOYEE_ENGAGEMENT&utm_medium=topic&utm_campaign=tiles)
- Geetha, Jose. (2014). *Psychological Empowerment as a Predictor of Employee Engagement: An Empirical Attestation*. Global Business Review 15(1) 93–10
- Jenaabadi. (2014). *The effects of training skills be optimism on fostering Emotional intelligence of Malles in education and improvement center in zahedan*. Procedia-social and behavioral science vol. 14
- Johannes J. de Waal, dkk. (2013). *Towards understanding causality between work engagement and psychological capital*. AOSIS Open Journals
- Khalatbari, Javad. 2012. *The relationship between optimism and mental health in a non profit student branch of tonekabon*. Indian Journal of fundamental and applied life sciences Vol. 2.
- Kyle W, dkk. (2008). *Positivity in healthcare: relation of optimism to performance*. Journal of Health Organization and Management, Vol. 22 Iss 2 pp. 178 – 188
- Lunenburg (2011). *Self efficacy in the workplace : implications for motivation and performance*. International journal of management, business and administration Vol. 14, Numb 1

- Luthans. (2007). *Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction*. Leadership institute faculty publications : University of Nebraska – Lincoln
- Luthans. (2008). *Positivity in healthcare: relation of optimism to performance*. Journal of Health Organization and Management Vol. 22
- Mache, dkk (2012). *Exploring the impact of resilience, self efficacy, optimism, and organizational resources on work engagement*. IOS Press
- Marczak. (2014). *Employee engagement in continuous improvement process*. University of Economics Department of Business Process Management
- Markos, Solomon, dkk. (2010). *Employee engagement : The Key to Improving Performance-International Journal Of Business and Management*. India : Andhra University
- Mihir. 2012. Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Job Characteristics Model of Motivation: An Empirical Study. NMIMS Management Review
- Milton Jorge Correia de Sousa Dirk van Dierendonck. 2014. *Servant leadership and engagement in a merge process under high uncertainty*. Emerald Journal
- Mohammed Yasin Ghadi Mario Fernando Peter Caputi. (2013). *Transformational leadership and work engagement*. Leadership & Organization Development Journal, Vol. 34 Iss 6 pp. 532 – 550
- M.S.A. Mahalinga Shiva<sup>1</sup>Damodar Suar. 2010. *leadership, lmx, commitment and ngo effectiveness: transformational leadership, leader-member exchange, organizational commitment, organizational effectiveness and programme outcomes in non-governmental organizations*. International Journal of Rural Management, 6(1), 2010: 117–150
- Myers (2008). *Social Psychology 9<sup>th</sup> ed*. New York: The McGraw-Hill companies
- Portal HR (2013). *Online*. Diambil pada tanggal 20 Desember 2015 diambil dari <http://www.portalhr.com/wp-content/uploads/2013/02/HC-2-FINAL.pdf>
- Richa C, dkk. (2012). *Relationships between occupational self efficacy, human resource development climate, and work engagement*. Team

Performance Management: An International Journal, Vol. 18 Iss 7/8  
pp. 370 – 383

Richard. (2016). *The Impact of Organizational-Based Self esteem on Work Engagement among State Corporations Employees in Kenya*. European Journal of Business and Management Vol. 8 No. 15

Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

Santrock (2003). *Adoloscence: Perkembangan remaja 6<sup>th</sup> ed*. Jakarta: Erlangga

Scaufeli, W.B. & Bakker. A.B. (2010). *Defining and Measuring Work Engagement* : Bringing Clarity to the concept

Scheier,dkk. (1994). *Distinguishing optimism from neuroticism(and trait anxiety, self-mastery, and self-esteem): A re-evaluation of the Life Orientation Test*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 1063-1078

Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1995). *Generalized Self-Efficacy scale*. Measures in health psychology: A user's portfolio. Causal and control beliefs (pp. 35-37). Windsor, UK: NFER-NELSON

Seligman. (2008). *Menginstal optimisme : Bagaimana cara mengubah pemikiran dan kehidupan anda*. Alih bahasa : Budhy Yogapranata. Bandung: Momentum

Siebert, dkk. *The adult student guide to survival and success*. Sixth Edition. Independent Publisher

Snyder, dkk. (n.d). *Development and Validations of the State of Hope Scale*. *Journal of Personality and Social Psychology*, in press: The University of Kansas, Lawrence

Snyder, C. R., dkk. (1991). *The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 570-585.

Soyon. (2015). *Why is hospitality employees' psychological capital important the effects of psychological capital on work engagement and employee morale*. International journal of hospitality management

Steger, dkk ( 2012). *Measuring meaningful work : The work and meaning inventory (WAMI)*. Journal of Career Assessment : Colorado

- Sumi Jha. (2010). Need for Growth, Achievement, Power and Affiliation: Determinants of Psychological Empowerment. Sage Journals
- Wagnild & Young (1990, dalam Wagnild, 1993). *Development and psychometric evaluation of the resilience scale*. Journal of NursingMeasurement, Vol. 1. No. 2
- Wrzesniewski, dkk (1997). *Job, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work*. Journal of research personality
- Wrzesniewski. (2003). *Finding positive meaning in work*. Online. Diambil pada tanggal 01 Desember 2016
- Wrzesniewski. (2010). *On the meaning of work: A theoretical integration and review*. Research in organizational behavior 30
- Yilmaz, K. & Tasdan, M., (2009). *Organizational citizenship and organizational justice in Turkish primary schools*. Journal of Educational Administration Vo. 47
- Yi Li Feng Wei Shenggang Ren Yang D. 2015. *Locus of control, psychological empowerment and intrinsic motivation relation to performance*: Journal of Managerial Psychology Vol. 30 No. 4 422-438
- Youssef. (2007). *Positive Organizational Behavior in the Workplace, The Impact of Hope, Optimism, and Resilience*. Leadership institute faculty publications : University of Nebraska – Lincoln
- Yu Kyoung Park Ji Hoon Song Seung Won Yoon Jungwoo Kim. (2014). Learning organization and innovative behavior the mediating effect of work engagement. European Journal of Training and Development, Vol. 38 Iss 1/2 pp. 75 – 94. Permanent link to this document: <http://dx.doi.org/10.1108/EJTD-04-2013-0040>